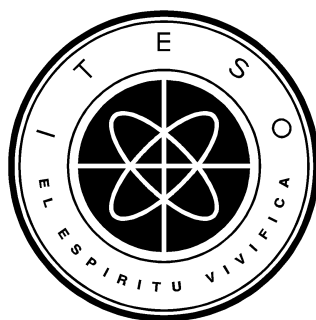


ITESO, UNIVERSIDAD JESUITA DE GUADALAJARA

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR SEGUN ACUERDO SECRETARIAL
15018 PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.

Departamento de Educación y Valores

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



El CIU, Consejo Inter Universitario

Recuperación de la historia y experiencia de una organización en red: un proceso
de gestión del conocimiento

Trabajo para obtener el grado de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

Presenta: Arq. Lilliane Irene Ponce Gutiérrez
Asesora: Lorena Herrero Serment

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. 19 de junio de 2017.

“Querer conocer es, siempre, querer entender, querer comprender cuáles son las causas y las características de un objeto, de un acto, de un fenómeno, querer prever sus consecuencias...” Brom, J., (1998)

INDICE

CAPÍTULO 1: LA HISTORIA, ESE VIAJE DEL HOMBRE A SU PROPIO PASADO: PARA RECONOCER SU PATRIMONIO E IDENTIDAD PRESENTE.....	6
CAPÍTULO 2: EL CONTEXTO: LA CMIC, LA UNIVERSIDADES Y EL CIU	11
CAPÍTULO 3: ÁMBITO METODOLÓGICO	16
3.1 MARCO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	16
3.2 PLAN DE TRABAJO	29
3.2.1 MAPEO	29
3.2.2 COMBINACIÓN	31
3.2.3 INTEGRACIÓN DEL CONOCIMIENTO POR DIFUSIÓN	31
3.2.4 TOMAR DECISIONES SOBRE EL ALMACENAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	32
3.3 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
CAPÍTULO IV: PROCESOS Y RESULTADOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	35
EL CIU, CONSEJO INTER UNIVERSITARIO	48
I N D I C E.....	
I QUÉ ES EL CONSEJO INTER UNIVERSITARIO CIU	
II EL CONSEJO INTER UNIVERSITARIO CIU,	
UN CENTRO EDUCATIVO DE ORGANIZACIÓN	
EN RED CEOR.....	
III LA FUNDACIÓN DEL CIU.....	53
IV DINÁMICA, APRENDIZAJES Y TESTIMONIOS DEL CIU	
V EL PATRIMONIO	
CONCLUSIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

CAPÍTULO 1: LA HISTORIA, ESE VIAJE DEL HOMBRE A SU PROPIO PASADO

PARA RECONOCER SU PATRIMONIO E IDENTIDAD PRESENTE

El Consejo Interuniversitario –CIU– es una institución agrupada en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción –CMIC– delegación Jalisco desde 1995; está dotada de la capacidad representativa que le confieren los nombramientos de las instituciones de enseñanza superior que la integran. En el CIU participan 10 universidades dedicadas a la enseñanza de la arquitectura y la ingeniería civil, todas con visiones muy específicas y diversas en cuanto al enfoque que puede tener la profesión, pero que comparten aspectos relacionados al desempeño dentro de la industria de la construcción. El consejo no tiene fines políticos, religiosos, ni lucrativos.

De manera particular el Consejo se preocupa por incidir en la calidad educativa y la pertinencia de los programas académicos, para que den respuesta a los parámetros laborales en la Industria de la construcción. Entre sus objetivos está el establecer un fuerte lazo de comunicación interuniversitaria e incluir a organismos sociales intermedios y/o gubernamentales como miembros. A través de esta estructura se pretende estrechar la comunicación entre universidades del estado de Jalisco y el sector de la construcción, establecer mecanismos de colaboración para el campo de la investigación y la formación técnico-profesional de quienes serán los futuros empresarios de la construcción, estimular el programa de retorno del empresario de la construcción a la universidad mediante el intercambio de información, además de promover y realizar publicaciones.

Desde la representación de las instituciones educativas, las organizaciones gremiales y gubernamentales que impactan directamente las actividades profesionales de la industria de la construcción, el Consejo gestiona la interacción y

comunicación entre las universidades. Esta gestión exige contar con condiciones organizativas óptimas para su desarrollo, esto es, una conformación legal de estatutos de pertenencia, un reglamento de participación, un espacio físico y una logística de comunicación efectiva.

El CIU está cumpliendo 20 años, durante este tiempo se han generado una serie de importantes actividades y eventos a través de los cuales sus miembros y las organizaciones que participan han adquirido conocimientos que conforman su legado.

El planteamiento de Beazley Boenisch y Harden (2003), afirma que el conocimiento desempeña un papel fundamental en la nueva economía de las empresas y que toda amenaza a la preservación del conocimiento pone en riesgo a la organización, por lo que resulta necesario implantar, lo que ellos nombran una “gerencia de continuidad”, un sistema de gestión de la información, a través del cual, el conocimiento se quede en la organización, se conserve y pueda ser transmitido a los nuevos miembros a pesar de la partida de los anteriores. Las organizaciones deben desarrollar sistemas que procuren la conservación del conocimiento para después poder transmitirlo y que los nuevos miembros hagan uso de este.

Las organizaciones deben prepararse ante la contingencia de la salida de antiguos empleados o miembros, deben prepararse para este tipo de riesgo y desarrollar sistemas encaminados a conservar el conocimiento crítico para que este pueda ser transmitido a los sucesores. Estos sistemas deberán evitar que los nuevos miembros se pongan al día valiéndose solo retazos y fragmentos de conocimiento que quedan en la memoria de quienes se han ido o en archivos que no son conocidos o difundidos. Sin continuidad del conocimiento es muy difícil que una organización aprenda.

Abordar la gerencia del conocimiento y crear un sistema de gestión de la información es una necesidad urgente del Consejo Inter Universitario –CIU–, para facilitar la transmisión eficaz del conocimiento que poseen un gran número de personalidades del ámbito académico, profesionales relevantes en el tema del desarrollo urbano y de la construcción, líderes en el sector de la arquitectura y la ingeniería civil que han sido miembros de esta organización a lo largo del tiempo. Ver al pasado y recuperar la historia y experiencias del CIU como organización, lo puede llevar a reconocer su patrimonio y a poner valor a su identidad presente, este legado es patrimonio intangible o inmaterial del CIU.

El concepto de Patrimonio para la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, denominada en adelante la UNESCO, en su 32ª reunión, celebrada en París del veintinueve de septiembre al diecisiete de octubre de 2003, dentro del punto I “Disposiciones generales”, refiere, en el artículo 2, las siguientes definiciones:

A los efectos de la presente Convención,

1. Se entiende por “patrimonio cultural inmaterial” los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas –junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que les son inherentes– que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural. Este patrimonio cultural inmaterial, que se transmite de generación en generación, es recreado constantemente por las comunidades y grupos en función de su entorno, su interacción con la naturaleza y su historia, infundiéndoles un sentimiento de identidad y continuidad y contribuyendo así a promover el respeto de la diversidad cultural y la creatividad humana. A los efectos de la presente Convención, se

tendrá en cuenta únicamente el patrimonio cultural inmaterial que sea compatible con los instrumentos internacionales de derechos humanos existentes y con los imperativos de respeto mutuo entre comunidades, grupos e individuos y de desarrollo sostenible. (UNESCO, 2007).

El patrimonio intangible del CIU ha surgido y se ha consolidado mediante el esfuerzo colectivo, su preservación es cimiento y responsabilidad de la propia organización. Es el testimonio de lo que hemos sido para así saber lo que somos, poder continuar y mirar al futuro, sin embargo, el patrimonio por definición es el conjunto de bienes que hemos recibido de nuestros antecesores y son testigos de las relaciones, actividades y aprendizajes que han ocurrido a lo largo del tiempo. En este momento el patrimonio del CIU se encuentra disperso y fragmentado, en algunos archivos y en la memoria de antiguos y nuevos miembros, su recuperación podrá hacer posible su reconocimiento y con ello plantear nuevos retos para el CIU.

El interés del Consejo por documentar su patrimonio intangible a través de la sistematización de su historia, actividades y aprendizajes fue detonado durante la presentación ante sus miembros de un documento que compara y asemeja a esta organización con el planteamiento de Gordo (2010) de un Centro Educativo de Organización en Red, (CEOR).

Llamamos CEOR a los centros educativos entendidos como una organización - red, definidos como una forma organizativa construida en torno a proyectos educativos que resulten de la interacción y el aprendizaje comunitario entre diferentes organizaciones, entidades o agentes educativos. Al igual que cualquier organización - red, su estructura ha de ser flexible y con capacidad de reconfiguración según el tipo de interacción. El objetivo estratégico es contribuir, mediante su especialización, la educación formal, y su interacción en la red, a

obtener más eficacia y eficiencia en una empresa común, el éxito educativo y la cohesión social (Gordó, 2010 p. 35)

La identificación del paralelismo entre ambas organizaciones, aunado a una serie de reuniones, tanto académicas como sociales, pusieron de manifiesto la importancia presente del CIU y las posibilidades de su proyección. De este interés nació el proyecto de recuperación de la historia y experiencia de una organización en red: un proceso de gestión del conocimiento, con el objetivo de:

Sistematizar la experiencia y trayectoria del CIU y de sus miembros, a través de un proyecto de gestión del conocimiento, para reconocer el valor de sus facultades y actividades y que sirva de base para la integración de nuevos miembros y procure su continuidad, así, un Consejo más fuerte y consolidado facilitará la integración de los nuevos miembros, y recuperará la participación en las diferentes mesas de trabajo en lo relativo, sobre todo, al desarrollo urbano municipal y estatal.

CAPÍTULO 2: EL CONTEXTO: LA CMIC, LA UNIVERSIDADES Y EL CIU

El proyecto se llevó a cabo en el Consejo Inter Universitario, organismo agrupado en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC) delegación Jalisco. El CIU está dotado de la capacidad representativa que le confieren los nombramientos de las instituciones de enseñanza superior representadas por directores de carrera, coordinadores académicos o de carrera o representantes con poder de toma de decisiones, todos líderes de cada una de las instituciones.

La CMIC delegación Jalisco, es una organización que agrupa a empresas y despachos del ramo de la industria construcción, tiene sus oficinas centrales en la calle Lerdo de Tejada número 2152, Colonia Americana en Guadalajara, Jalisco. En su página web expresa que: La misión de esta organización es representar, fortalecer y apoyar a las empresas afiliadas en su desarrollo, otorgándoles servicios de calidad, promoviendo oportunidades de trabajo en la industria de la construcción para su beneficio y el de nuestro país. Su visión es consolidarnos como el organismo empresarial, que genere valor agregado y coadyuve al incremento de la competitividad de nuestros afiliados y usuarios, a través de la prestación de servicios con calidad, oportunidad y eficiencia, y cuenta con una política de calidad que propone brindar servicios con calidad, oportunidad y eficiencia a las empresas afiliadas y en su caso a las instituciones que integran el sector de la construcción, para lo cual promoveremos la mejora continua y la eficacia del sistema de gestión de calidad, procurando en todo momento mantener nuestros valores institucionales.

La CMIC cuenta con 10 salones de juntas con una capacidad para 20 o 25 personas mismos que también dan la opción de unirse generando espacio para 120 participantes; en éstas instalaciones se llevan a cabo las sesiones del CIU, cada 15 días, de 8:30 a 10:00 a.m. Se cuenta con equipo de proyección, señal de internet y

se ofrece un desayuno. La función principal de las sesiones es mantener el contacto entre las organizaciones miembros con la finalidad de conjuntar los recursos ideológicos, administrativos, humanos, financieros y de logística que propicien un mejor desempeño de la Ingeniería Civil y de la Arquitectura Mexicana. En algunas ocasiones se realizan también reuniones de trabajo itinerantes en las sedes de las distintas universidades miembro con la finalidad de estrechar lazos con sus autoridades, contactar con profesores y alumnos o, en su caso, realizar la logística necesaria para algún evento. El ambiente organizacional es un contexto que estimula la creación del conocimiento.

Actualmente participan 14 organizaciones, 10 universidades que imparten las carreras de arquitectura e ingeniería civil y 3 Colegios de profesionistas. Para lograr la pertenencia se requiere ser una institución de educación superior oficialmente reconocida, un organismo social, intermedio legalmente constituido o una institución gubernamental cuyo fin esencial y principal sea la educación o el fomento o desarrollo del hábitat, la construcción o el desarrollo urbano.

Las organizaciones miembros tienen derecho a enviar a su representante y un suplente, además un miembro para el capítulo juvenil y su suplente; este capítulo está en vías de conformación y pretende ser un enlace directo con los estudiantes de las universidades miembro a las sesiones se pide que asista por lo menos uno de sus representantes.

El CIU cuenta con dos espacios virtuales en redes sociales, uno de carácter privado mediante el cual se mantiene el contacto y se coloca la información acerca de las reuniones y actividades y otro de carácter público, que funcionan como un instrumento de comunicación con la comunidad.

Del documento fundamental del CIU que es su reglamento, se extrae la siguiente información: el Consejo tiene como misión contribuir al fortalecimiento científico y

tecnológico de la ingeniería y la arquitectura mediante el impulso a la investigación, a la preparación de profesionales y técnicos de alto nivel y al desarrollo tecnológico de México. Su objetivo primordial es establecer un fuerte lazo de comunicación entre universidades del estado de Jalisco y el sector de la construcción, estrechar la comunicación entre universidades y el sector de la construcción a través de sus organismos sociales intermedios y/o gubernamentales, establecer mecanismos de colaboración para el campo de la investigación y la de formación técnica y profesional de los futuros empresarios de la construcción y estimular el programa de retorno del empresario de la construcción a la universidad mediante el intercambio de información, promover y realizar publicaciones. (Reglamento, 1997)

Su finalidad primordial consiste en conjuntar los recursos administrativos, humanos, financieros y de logística, así como las diferencias ideológicas para junto con otros organismos sociales intermedios, se promueva desde el estado de Jalisco, coyunturas académicas y/o profesionales que propicien un mejor desempeño de la Ingeniería Civil y de la Arquitectura Mexicana.

El Consejo se rige por los siguientes 5 principios:

- Ser una institución filantrópica corporativa, con autonomía para definir sus funciones, programas y proyecto.
- La Ingeniería y la Arquitectura a favor de la atención y solución de problemas de desarrollo del país.
- Ser un vehículo para la identificación y el apoyo de programas de excelencia académica en la formación de recursos humanos, investigación y desarrollo tecnológico.
- Ser un instrumento para canalizar recursos en beneficio de proyectos sociales sea de forma directa o a través de servicios sociales universitarios.
- El Consejo constituirá un recurso institucional de promoción y de enlace, aunque podrá asumir la operación directa de programas o la ejecución de

proyectos específicos, así como llevar a cabo misiones específicas o estudios de factibilidad acordes a sus principios y objetivos.

El Consejo tiene una estructura horizontal en la que destaca un coordinador general, un secretario, un tesorero y 2 vocales. La coordinación general se renueva cada 2 años con opción a un año de extensión. Los miembros representantes son profesionales de la Arquitectura y de la Ingeniería Civil, la mayoría cuenta por lo menos con un pos grado y los puestos que tienen en sus organizaciones de origen es de directores, coordinadores de carrera, coordinadores académicos o profesores de asignatura con la encomienda de la representatividad y con poder, en diferentes grados, de toma de decisiones.

A continuación, se presentan las diferentes instituciones miembros del CIU incluyendo a la CMIC y los Colegios de Profesionistas.

CMIC	<i>Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. Delegación Jalisco</i>
UP	<i>Universidad Panamericana</i>
ITESO	<i>Universidad ITESO</i>
UNIVA	<i>Universidad del Valle de Atemajac</i>
U d G	<i>Universidad de Guadalajara</i>
UAG	<i>Universidad Autónoma de Guadalajara</i>
ITESM	<i>Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey</i>
UC	<i>Universidad Cuauhtémoc</i>
ESARQ	<i>Escuela Superior de Arquitectura</i>
	<i>Universidad Marista</i>
UPZMG	<i>Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara</i>
CAEJ	<i>Colegio de Arquitectos del Estado de Jalisco</i>
CICEJ	<i>Colegio de Ingenieros Civiles del Estado de Jalisco</i>
COMICIJ	<i>Colegio Metropolitano de Ingenieros Civiles de Jalisco</i>

Dos de las organizaciones han estado representadas por la misma persona a lo largo de los 20 años, hay seis organizaciones cuyos miembros tienen cerca de diez años asistiendo a las reuniones; existen también casos de representantes que han cambiado de organización y que se han reintegrado al Consejo desde una nueva institución.

Aunque ha habido etapas en las que la asistencia no ha sido constante por parte de todas las organizaciones el Consejo ha trascendido y continúa trabajando, las razones, de manera general, por las que algunas organizaciones han dejado de asistir obedece a temas administrativos internos que no permiten el nombramiento de representantes en tiempo y forma; aunque existen también los casos de instituciones para las cuales el Consejo ha dejado de ser prioridad.

El grupo de representantes se constituye como una comunidad, una organización de profesionales de la Arquitectura y la Ingeniería Civil insertos en el ambiente académico que aportan conocimientos y experiencias y que innovan al generar actividades que incluyen el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías, así como nuevas visiones sobre la ciudad y la sostenibilidad integran, además, elementos de la tecnología como el uso de la red para reafirmar el contacto. Esta integración de la red, desde la utilización del correo electrónico hasta la inclusión en las redes sociales ha marcado un avance y un hito en la manera de comunicarse y relacionarse.

CAPÍTULO 3: ÁMBITO METODOLÓGICO

Este capítulo está compuesto por tres apartados: el primero es un planteamiento acerca de la gestión del conocimiento desde autores como Canals, Nonaka, Senge, Firestone y McElroy y Wenger; el segundo punto presenta el plan de trabajo y las fases de este proyecto, y el tercero explica los recursos que se emplearon para recolección de la información.

3.1 Marco de la Gestión del conocimiento

La Gestión del Conocimiento es una visión amplia e innovadora sobre el aprendizaje de y en las organizaciones, pretende controlar, administrar y coordinar las actividades relacionadas con el conocimiento dentro de las organizaciones y en su entorno mediante procesos continuos y dinámicos basados en el aprendizaje dentro de una comunidad que aprende más que la suma de sus partes.

Canals (2003) dice que hablar de sí es posible o no la gestión del conocimiento resulta compleja, lo que sí se puede gestionar son los activos del conocimiento:

Son activos del conocimiento las bases de datos o los documentos, pero también las capacidades concretas de cada individuo, o las rutinas o procesos necesarios para el cumplimiento de tareas diversas. Además, también pueden gestionarse otros activos como por ejemplo el espacio físico, de manera que se fomenten las condiciones idóneas para la creación del conocimiento y su difusión si procede. Es en este sentido que podemos hablar de gestión del conocimiento (p.14)

Los tres elementos clave de la gestión del conocimiento son las personas, la tecnología y el contexto. Las personas son el elemento fundamental de toda organización, aún más cuando se trata de conocimiento. Para que la gestión del conocimiento transcurra estas deben estar capacitadas e informadas y facilitar las

relaciones entre ellas para que el conocimiento fluya, eso se consigue cuando se genera un capital social, cuando la organización contribuye a la interacción y el reconocimiento social. Las tecnologías han sido un gran impulso para la gestión del conocimiento, son herramienta fundamental, pero deben estar al servicio de las estrategias y estar centradas en las personas. El contexto es el conjunto de circunstancias físicas y sociales que nos rodean y son fundamentales para trabajar con el conocimiento.

Un ejemplo claro de todo ello son las comunidades de práctica en la creación y transmisión del conocimiento. Dichas comunidades son un ejemplo excelente de un contexto que potencia las capacidades de las personas mediante la creación del capital social. Y también un ejemplo de las posibilidades de las tecnologías cuando dichas comunidades son virtuales o se convierten en redes de práctica. (Canals, 2003 p.18)

Hay dos procesos fundamentales en la gestión del conocimiento: la creación y la transmisión, los demás procesos como organización y almacenamiento son sólo facilitadores. La creación del conocimiento, es un proceso complejo y diferente según el tipo de conocimiento al que nos estemos refiriendo, ideas evolutivas como el mecanismo de variación ciega y la retención selectiva resultan valiosas para entenderlo, estas teorías plantean que la naturaleza crea innumerables posibilidades y patrones de creación de especies y que es a través de la selección natural que solo algunas de ellas prevalecen, de la misma manera sucede con el conocimiento: “Generamos al cabo del día una gran cantidad de ideas. La mayoría son tonterías que olvidamos inmediatamente. Pero en alguna ocasión la idea vale la pena. Y esa es la que retenemos”. Formalizar este proceso seleccionando y registrando apropiadamente logra el sistema de gestión del conocimiento más efectivo en la historia de la humanidad. Y la transmisión del conocimiento que, es decir, comunicarlo, hacer llegar el mensaje, el contenido a otras personas.

El problema fundamental en la transmisión del conocimiento no suele ser, en la mayoría de las ocasiones, la dificultad intrínseca de comunicar el conocimiento. A menudo el reto estriba en conseguir que las personas accedan a compartir su conocimiento con los demás (...) La única manera es conseguir que compartir conocimiento sea tan beneficioso para la organización como para el individuo, y no necesariamente en términos monetarios. (Canals, 2003 p.18)

Para las organizaciones que aprenden y de manera significativa para las de los sectores intensivos del conocimiento como las compañías consultoras y las universidades, la gestión del conocimiento tiene un papel muy importante, y es ahí donde puede dar mayores rendimientos.

El concepto de la gestión del conocimiento se puede plantear a partir de cuatro modelos fundamentales: La Teoría Dinámica del Conocimiento Organizacional, La Quinta Disciplina, la Gestión del Conocimiento de Segunda Generación y las Comunidades de Práctica.

En la teoría dinámica de la creación del conocimiento organizacional Nonaka (1994), señala que el conocimiento se ha vuelto un tema relevante en la sociedad y es base para la innovación.

Cualquier organización que se enfrenta dinámicamente a un ambiente cambiante debe no sólo procesar información eficientemente sino también crear información y conocimiento (p.2). Por otra parte, aunque las ideas son creadas en las mentes de los individuos, la interacción entre los individuos juega un papel importante en el desarrollo de estas ideas y las comunidades de interacción contribuyen a la amplificación y desarrollo de conocimiento nuevo. (p.3)

El conocimiento es creado por los individuos de una organización, si la organización apoya a los individuos creativos para estos creen conocimiento, entonces la creación del conocimiento desde un ámbito organizacional amplifica el conocimiento creado por individuos y lo cristaliza como parte de la red del conocimiento de una organización.

Así los principales involucrados en el proceso de creación del conocimiento de una organización son sus miembros individuales, continuamente comprometidos a recrear el mundo de acuerdo a sus propias perspectivas. El compromiso es uno de los ingredientes más importantes para promover la creación de nuevo conocimiento en una organización. El compromiso tiene tres factores fundamentales: la intención que más que un estado mental es un concepto orientado a la acción; la autonomía que permite que cada individuo de la organización tenga sus propias intenciones y personalidad lo que aumenta la motivación y la creación de nuevo conocimiento; y la fluctuación o interrupción del estado del ser habitual y cómodo, es entender los cambios y ver al caos o discontinuidad que involucran la actividad humana como oportunidades de generar nuevos patrones de interacción entre los individuos y su entorno.

En el modelo de Nonaka (1994) se destaca la necesidad de ver el conocimiento como una creencia verdadera y justificada en términos tradicionales, un concepto estático, absoluto y de naturaleza no humana; sino de manera muy importante considerar al conocimiento como una creencia personal, en donde la justificación es relevante, en esta diferencia reside la teoría de la creación del conocimiento, viendo al conocimiento como un proceso dinámico, humano, de justificar creencias personales para aspirar a la verdad.

La información es una corriente de mensajes, el conocimiento es creado y organizado por la corriente de información, anclado en el compromiso y creencias

del conocedor. Este abordaje enfatiza un aspecto escénicas del conocimiento que se relaciona con la acción humana (p.4).

Nonaka (1994) identifica dos tipos de conocimiento, explícito y tácito. El conocimiento explícito o codificado, se refiere al conocimiento que es transmisible en lenguaje formal y semántico. El conocimiento tácito tiene la cualidad de que, al ser personal y estar enraizado profundamente en la acción y en un contexto específico, es difícil de formalizar y comunicar.

El conocimiento organizacional es creado a través del diálogo continuo entre el conocimiento tácito y explícito, este diálogo tiene 4 patrones de interacción y las organizaciones desempeñan un papel clave en la articulación y amplificación del conocimiento.

- 1.- De tácito a tácito o socialización, es el intercambio que no necesita del lenguaje, se da por la observación, la imitación y la práctica a través de la experiencia.
- 2.- De explícito a explícito o combinación, involucra el uso de procesos sociales en el cual los individuos intercambian y combinan el conocimiento a través de mecanismos como conversaciones y juntas y lo reconfiguran a través de la clasificación, la adición y la re categorización y re contextualización.
- 3.- De tácito a explícito o externalización, este proceso busca expresar lo que podría considerarse inexpresable, para ello hace uso de metáforas, analogía y contradicciones con la intención de direccionar al individuo hacia una meta y de esa manera poder hacer transferible el conocimiento.
- 4.- De explícito a tácito o internalización, que es el proceso mediante el cual el individuo asimila los nuevos conceptos relacionándolos con su experiencia para aplicarlos a la vida diaria.

Para los intercambios 3 y 4 el modelo plantea que el conocimiento explícito y tácito son complementarios y que pueden expandirse a través del tiempo por medio de procesos de interacción mutua.

La creación del conocimiento organizacional se basa en la interacción dinámica entre los 4 diferentes modos de conversión del conocimiento, la creación del conocimiento se centra en la construcción de conocimiento tácito y explícito y de manera más importante en el intercambio de ambos a través de la internalización y externalización. Esta teoría del conocimiento organizacional explica como el conocimiento puede agrandarse y enriquecerse a través de la ampliación en espiral e interactiva del conocimiento de los individuos, las organizaciones y sociedades, la clave está en la creación conjunta de conocimiento, es una teoría basada en construir una sociedad con conocimiento humanístico más allá de la racional económica de las organizaciones.

Por otra parte, Senge (2001), en su planteamiento de la Quinta Disciplina afirma que se pueden construir organizaciones inteligentes cuando desechemos la idea de que el mundo está compuesto por organizaciones separadas y desconectadas entre sí. Define a las organizaciones inteligentes como:

Organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desean, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto. (p.11)

La verdadera ventaja de las organizaciones inteligentes es poder aprender con mayor rapidez que la competencia, el trabajo se vincula cada vez más con el aprendizaje. Las organizaciones inteligentes son posibles porque en el fondo todos somos aprendices, aprender es parte de la naturaleza humana, este tipo de organizaciones explotan la capacidad individual para aprender y expanden

continuamente su capacidad de crear. Se caracterizan por ser progresivas (generan resultados cada vez mejor); dinámicas (personas que trabajan unidas para mejorar el aprendizaje); altamente productivas (todos aprenden a explotar las fortalezas y compensar las limitaciones de los demás) y son activas al diseñar el futuro que la organización desea. (Senge, 2001)

En este modelo lo que distingue a estas organizaciones inteligentes es el dominio de cinco disciplinas básicas: el Dominio personal, los Modelos mentales, la construcción de una Visión compartida, el Trabajo en equipo y el Pensamiento sistémico.

“El dominio personal es una disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular de la organización inteligente”. (Senge, 2004, p.16). No aprovechar el crecimiento personal de los integrantes de una organización genera un gran derroche de recursos. En este modelo resulta relevante la conexión entre el aprendizaje personal y el aprendizaje organizacional.

Los modelos mentales alientan la creación de nuevas ideas, son supuestos, generalizaciones e imágenes que influyen sobre nuestro modo de comprender el mundo y de actuar, aunque a menudo no somos conscientes de sus efectos sobre la conducta.

La visión compartida es la identidad común, el sentido del destino común, no desde la autoridad. "Cuesta concebir una organización que haya alcanzado cierta grandeza sin metas, valores y misiones que sean profundamente compartidos dentro de la organización" (Senge 2004, p. 18). Afirma que con frecuencia la visión compartida de una organización gira en torno del carisma del líder. "La práctica de la visión compartida supone aptitudes para configurar visiones de futuro

compartidas que propicien un compromiso genuino antes que mero acatamiento. Al dominar esta disciplina, los líderes aprenden que es contraproducente tratar de imponer una visión, por sincera que esta sea" (p.19)

El trabajo en equipo alinea las acciones y capacidades de una organización en una sola dirección. Para Senge (2004) los equipos que aprenden de verdad generan resultados extraordinarios, la inteligencia del equipo deberá superar la inteligencia de sus integrantes. La disciplina del aprendizaje en equipo comienza con el diálogo, la capacidad del equipo para suspender los supuestos e ingresar al pensamiento conjunto, entender el diálogo como el libre flujo del significado, que difiere de la discusión o el peloteo de ideas, como en una competencia, en donde solo hay un ganador, al dialogar, todos somos ganadores.

Finalmente, el pensamiento sistémico ayuda a visualizar la totalidad, es una interrelación de cosas aisladas para encontrar patrones de cambio y entender como las partes afectan al todo. Las organizaciones también son sistemas, están ligados por tramas invisibles de actos interrelacionados que a menudo tardan mucho tiempo en exhibir plenamente sus efectos mutuos. El pensamiento sistémico es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas que ayudan a que los patrones totales resulten más claros y poder modificarlos.

Estas cinco disciplinas deben desarrollarse como un conjunto, integrar herramientas nuevas más que manejarlas por separado al conjuntar los beneficios son inmensos. El pensamiento sistémico es la Quinta Disciplina, es la disciplina que integra a las demás fusionándolas de manera coherente de teoría y práctica.

En una organización inteligente las personas se sienten bien, son parte de algo, tienen la sensación de estar conectadas, de ser generativas. "Para muchas personas, la experiencia de formar parte de grandes equipos sobresale como un

periodo singular y plenamente vivido. Algunas pasan al resto de sus vidas buscando maneras de recobrar ese espíritu." (Senge 2004, p.23)

La palabra occidental para describir que es lo que sucede en una organización inteligente, una organización que aprende es "metanoia", es un desplazamiento mental o cambio de enfoque, es el tránsito de una perspectiva a otra: trascendencia meta por encima o más allá. La "metanoia" es poder captar el significado más profundo del aprendizaje.

Por otra parte, Firestone y McElroy en Ortiz y Ruiz (2009), se definen la Gestión del Conocimiento como:

Una disciplina que se enfoca al mejoramiento de los medios a través de los cuales el conocimiento individual y colectivo se produce e integra en las organizaciones (...) como tal, se practica en el nivel de procesos de conocimiento e innovación, política y soporte tecnológico (...) una red continúa y persistente de las interacciones entre humanos. A través de ella, los participantes tratan de administrar (manejar, dirigir, controlar, gobernar, coordinar, planificar u organizar) a otros agentes, componentes, condiciones y actividades que participan en los procesos del ciclo de vida del (producción e integración) para generar un todo unificado, planificado y dirigido que produzca, mantenga, mejore, adquiera, transmita y aplique la base conocimientos de la organización. (p.18)

La gestión del conocimiento incorpora la gestión de datos y la administración de la información ya que la producción, distribución, procesamiento de datos e información forman parte del ciclo de vida del conocimiento.

Para desarrollar la gestión del conocimiento estos autores incluyen el aprendizaje y la innovación como procesos sociales, no administrativos, donde el conocimiento

organizacional de valor es creado por los miembros de la organización Y la gestión del conocimiento aporta valor y veracidad la organización.

McElroy (en Ortiz y Ruiz 2009) considera que "la calidad de la capacidad sistémica de una organización de aprender y adaptarse debe ser elevada y sostenible. Esto es innovación sostenible, estrategia fundamental de toda organización que desea sobrevivir y prosperar". (p. 20)

El modelo destaca la importancia de la formación de comunidades, presentes en todos los sistemas humanos sociales en los cuales las personas aprenden sobre las cosas que les son significativas, que les interesan, este interés compartido los llevará a reunirse, a agruparse de manera natural. Para Firestone y McElroy, las comunidades se conforman a través del diálogo y la discusión entre los individuos que exponen sus ideas para el resto del grupo logrando así su integración. Estas comunidades de práctica surgen de forma natural, no es posible constituir las de manera autoritaria, pero si es fácil su desintegración; constituyen uno de los elementos más valiosos dentro de las organizaciones.

A propósito de las comunidades de práctica Wenger (2001) propone una teoría social del aprendizaje basado en cuatro premisas: somos seres sociales; el conocimiento es cuestión de competencia, conocer es cuestión de participar, es decir, comprometerse con la empresa; y el significado es lo que debe producir el aprendizaje. El centro de esta teoría reside en el aprendizaje como participación social.

Como reflejo de estos supuestos, el principal centro de interés de esta teoría reside en el aprendizaje como participación social. Aquí, la participación no solo se refiere a los eventos locales de compromiso con ciertas actividades y con determinadas personas, sino también a un proceso de mayor alcance consistente en participar de una manera activa en las prácticas de las comunidades sociales y en construir

identidades en relación con estas comunidades. Por ejemplo, formar parte de una pandilla durante el recreo o formar parte de un equipo de trabajo es al mismo tiempo un tipo de acción y una forma de afiliación. Esta participación no solo da forma a lo que hacemos, sino que también conforma quiénes somos y cómo interpretamos lo que hacemos. (Wenger, 2001 p. 22)

El concepto de comunidad de práctica es un elemento constitutivo de esta teoría social del aprendizaje y una manera de entrar a este marco de referencia conceptual a través de cinco componentes: aprendizaje, comunidad, identidad, significado y práctica.

Las comunidades de práctica son parte integral de la vida cotidiana, están por todos lados: en el trabajo, la escuela, la casa, las aficiones, en espacios virtuales... todos pertenecemos a varias comunidades de práctica simultáneamente y las cambiamos a lo largo de nuestra vida. Estas comunidades nos ayudan a salir adelante, desarrollan y mantienen el sentido a través de sus prácticas, rutinas, rituales, artefactos, símbolos, teorías y relatos.

Wenger (2001) afirma que para que estas comunidades puedan ser llamadas de práctica deberán cumplir con tres dimensiones: compromiso mutuo, empresa conjunta y repertorio compartido.

“La práctica no existe en abstracto. Existe porque hay personas que participan en acciones cuyo significado negocian mutuamente. En este sentido, la práctica no reside en libros ni en instrumentos, aunque puede suponer todo tipo de artefactos. No reside en una estructura previa, aunque no se inicia en un vacío histórico... La práctica reside en una comunidad de personas y en las relaciones de participación mutua por medio de las cuales pueden hacer lo que hacen. En consecuencia, la afiliación a una comunidad de práctica es cuestión de compromiso mutuo” (p. 100).

El compromiso es lo que define a la comunidad y lo convierte en mucho más que un equipo de trabajo, más allá de afiliaciones, categorías, lealtades, interrelaciones o proximidad. “Todo lo que sea necesario para hacer posible el compromiso mutuo será componente esencial de cualquier práctica.”

La empresa conjunta se relaciona con el proceso colectivo de negociación a través del compromiso mutuo. Es definida por los participantes en el momento mismo de emprenderla, más que una simple meta establecida existe una relación de responsabilidad mutua que convierte a los miembros en una parte integral. “Una empresa conjunta no supone acuerdo en un sentido simple. En realidad, en algunas comunidades la discrepancia se puede considerar una parte productiva de la empresa”. (p.106)

Para Wenger (2001) negociar una empresa conjunta da origen a unas relaciones de responsabilidad mutua entre los implicados. Estas relaciones de responsabilidad incluyen lo que importa y lo que no, qué es importante y por qué, qué hacer y qué no hacer, a qué prestar atención y a qué no, de qué hablar y de qué no, que justificar y qué dar por descontado, qué mostrar y qué ocultar, cuándo unas acciones o unos artefactos son lo bastante buenos y cuándo deben mejorarse o refinar (...) Definir una empresa conjunta es un proceso, no es un acuerdo estático. (p. 108)

Y la tercera dimensión es el repertorio compartido, son los recursos para negociar significado, estos no obtienen su coherencia en sí mismos sino por pertenecer a la práctica de la comunidad.

El repertorio de una comunidad de práctica incluye rutinas, palabras, instrumentos, maneras de hacer, relatos, gestos, símbolos, géneros, acciones o conceptos que la comunidad ha producido o adoptado en el curso de su existencia y que han pasado a formar parte de su práctica. El repertorio combina aspectos cosificadores y de participación. Incluye en el discurso a los miembros de la comunidad crean

afirmaciones significativas sobre el mundo, además de los emitidos por medio de los cuales expresan sus formas de afiliación y su identidad como miembros. (p. 110)

Wenger (2001) utiliza el término de cosificación como un proceso mediante el cual se da forma a la experiencia produciendo objetos que plasman la experiencia de la organización creando con ellos puntos de enfoque para la negociación de significado. “Cualquier comunidad de práctica produce abstracciones, instrumentos, símbolos, relatos, términos, y conceptos que cosifican algo de esa práctica en una forma solidificada” (p. 84). Este término abarca una amplia gama de procesos como percibir, nombrar, utilizar y reestructurar. Solidifica en formas fijas la experiencia de la práctica humana como por ejemplo las anotaciones en diarios, en archivos, en bases de datos, dándole forma de objeto.

Las comunidades de práctica son una fuerza que debemos tener en cuenta para el aprendizaje organizacional, más allá de benéficas o dañinas, de sus efectos positivo o negativos son un lugar para el compromiso, la acción, las relaciones interpersonales y el conocimiento compartido, son la clave para una verdadera transformación.

3.2 Plan de Trabajo

La intervención que aquí se reporta se planteó, de manera inicial, para un periodo de 3 meses. Durante este tiempo se planeó la localización de documentos para extraer datos relevantes; la realización de entrevistas y la aplicación de cuestionarios; también se diseñó un formato para incorporar la información de manera gráfica y además un pequeño cuadernillo.

El plan de trabajo se conformó por cuatro fases: mapeo, combinación, integración y toma de decisiones que a continuación se describen.

3.2.1 Mapeo

El mapeo es un proceso que consiste en identificar y graficar las actividades, procesos y personas involucradas en una organización de forma tal que cualquiera pueda entender e interpretar las acciones que ahí se registran.

Toledano (2009) define el término de mapeo de conocimiento como arquitectura visual. El mapeo permite examinar a la organización desde una visión global, hace visible el conocimiento dentro de una organización permitiendo poner la mirada en sus cualidades y aplicaciones; descubrir, compartir y crear y conocimiento; ayuda a la toma de decisiones. “La idea básica es impulsar a los profesionales a compartir la información”. (p. 1) Es un recurso para obtener una imagen completa y clara de los recursos, ayuda a identificar el capital intelectual, a socializar a nuevos miembros y a incrementar el aprendizaje organizacional.

En esta fase se propuso determinar informantes y artefactos; así como documentar las actividades y los aprendizajes ocurridos en la organización:

- Informantes: Además de los actores que en diferentes niveles de tiempo e intervención pueden aportar para recabar la información existen dos personas, externas al Consejo que, por los años de participación en el mismo, pero sobre todo por los lazos de compromiso estuvieron dispuestos a trabajar en la conformación de la memoria histórica.
- Artefactos: documentos fundamentales del CIU.

Los pasos que se planearon para llevar a cabo el mapeo consistieron en:

1. Identificar actores comprometidos con la intención de fortalecer la identidad y presencia del CIU
2. Identificar informantes dentro y fuera de la organización
3. Formular preguntas clave para recuperar la historia y aprendizajes del CIU:
 - Hechos históricos: fecha en que se constituyó la organización, condiciones en las cuales se gestionó su existencia, a qué situaciones respondía su formación.
 - Quiénes promovieron la fundación y conformaron el primer grupo.
 - Personajes que han sido miembros en las diferentes etapas del Consejo.
 - Qué actividades relevantes se han realizado.
 - Foros, académicos, empresariales, municipales, estatales o gremiales se ha participado.
 - Características de los procesos de creación del conocimiento: qué han aprendido los representantes miembros de la organización, cómo se han visto beneficiadas las organizaciones miembros.
4. Localizar documentos con información relevante dentro y fuera de la organización
5. Aplicar los cuestionarios (preguntas clave)
6. Entrevistar para obtener testimonios acerca de los aprendizajes personales
7. Sistematizar la información documental y testimonial.

3.2.2 Combinación

La combinación es un modo de conversión del conocimiento que, mediante procesos sociales se combinan los diferentes paquetes de información explícita de los individuos.

Para Nonaka (1994), “Los individuos combinan el conocimiento a través de mecanismos de intercambio como juntas y conversaciones telefónicas. La reconfiguración de información existente a través de la clasificación, la adición, la re-categorización, y la re-contextualización del conocimiento explícito puede llevarnos a nuevo conocimiento.” (p. 10).

La meta de la combinación en este proyecto consistió en construir el conocimiento estructural relativo a la historia y aprendizajes del CIU y sus miembros. Los pasos específicos que se planearon para conseguirlo consistieron en:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">8. Elaborar un esquema-esqueleto que organice la información encontrada9. Diseñar un primer formato o “domi” de la información10. Generar el documento final en formato digital |
|---|

3.2.3 Integración del conocimiento por difusión

La integración es el proceso mediante el cual la organización introduce nuevo conocimiento a su repertorio esto mediante la búsqueda de información, la enseñanza y la transmisión. Para que el nuevo conocimiento pueda ser integrado, la organización debe conocer las fortalezas que este le aportará, en este punto la difusión y la transmisión juegan un papel relevante.

Para Firestone y McElroy (en Ortiz y Ruiz 2009), “La difusión de las AC consiste en su divulgación o esparcimiento entre los integrantes de la organización.” (p. 14).

Los pasos planeados para esta etapa consistieron en:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">11. Presentar los avances ante el CIU12. Presentar los avances ante organismos filiales.13. Presentar el documento final |
|--|

3.2.4 Tomar decisiones sobre el almacenamiento y actualización de la información

Es importante considerar que el nuevo conocimiento tiene un ciclo vida, el tiempo transcurrido generará más información, la posibilidad de un cambio de formato en el Consejo, la integración de nuevos miembros, la posible pérdida de miembros actuales, los conflictos tanto de las organizaciones como de los miembros representas deben ser factor de análisis para la toma de decisiones sobre el almacenamiento y actualización de la información.

Para esta etapa se planeó:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">14. Colocar la información recolectada en los archivos del sitio virtual privado del CIU15. Entregar la información sistematizada a la CMIC para su archivo16. Gestionar la edición del documento. Entregarla a las organizaciones e individuos miembros.17. Programar la actualización de la información al final de cada periodo anual. |
|--|

3.3 Instrumentos para la recolección de datos.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la entrevista y el cuestionario. Se aplicaron tanto a los miembros actuales del CIU como a algunos antiguos miembros.

En su libro Métodos de investigación para el profesorado, Walker (1989) hace las siguientes presiones al respecto:

En esencia la entrevista se basa en la idea de que las personas son capaces de ofrecer una explicación de su conducta, sus prácticas y sus acciones a quienes preguntan por ellas, la entrevista es un método o conjunto de técnicas específicas de las ciencias sociales y humanas. Abarca una amplia gama de técnicas desde los cuestionarios estructurados hasta la conversación no estructurada, todas las cuales se basan en el supuesto de que las personas pueden reflexionar, hasta un cierto punto, sobre sus propias acciones, o, al menos, se les puede inducir a hacerlo. La noción de entrevista lleva implícito el supuesto de que el sujeto es un investigador, en la medida en que puede ofrecer explicaciones reflexivas y contrastarlas con la experiencia. (pp. 113, 114).

El cuestionario puede considerarse como una entrevista formalizada y estilizada, o una especie de sustituto de esta. Formalmente es lo mismo que una entrevista cara a cara, aunque a fin de prescindir de la presencia del entrevistador, se presenta al sujeto lo que podría definirse como una transcripción estructurada de la entrevista sin respuestas (p. 114).

Se eligieron estos instrumentos para recolectar el conocimiento por ser elementos conocidos por la mayoría de los informantes, esto los coloca como elementos cercanos; porque son flexibles en su formato y pueden aplicarse a diferentes

escalas de profundidad y porque a través de ellos los informantes pueden reflexionar y transmitir su experiencia.

Ambos formatos fueron diseñados a base de preguntas, las entrevistas, aunque estaban estructuradas se pensaron para conversaciones más amplias y libres pudiendo tener acceso así a una gran variedad de elementos no contemplados en el diseño inicial de preguntas. Otro punto a favor de las entrevistas es que permitieron ahondar en temas más humanos, en las percepciones y sentimientos de los informantes. Con los cuestionarios se buscó la recolección de datos de manera más estructurada y concisa, datos objetivos, operativos que pueden compararse con otros resultados similares y sistematizarse de manera clara.

CAPÍTULO IV: PROCESOS Y RESULTADOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La intervención que aquí se reporta tuvo como objetivo recuperar en comunidad de práctica la experiencia y trayectoria del Consejo Interuniversitario y de sus miembros, a través de un proyecto de Gestión del Conocimiento para poner en valor sus facultades y actividades, de tal manera que este conocimiento favorezca la identidad de los miembros actuales y pueda ser usado como base para la integración de nuevos miembros.

El presente capítulo está dividido en dos partes, la primera se refiere a los procesos y resultados de la gestión del conocimiento y la segunda presenta los productos generados a partir de la intervención, esto es, un pequeño cuadernillo, en formato electrónico, que contiene la historia y aprendizajes del CIU y un gráfico con las fechas y los nombres de quienes han participado en la organización.

La historia y aprendizajes del CIU se encontraban fragmentados y diseminados en la memoria de antiguos y actuales miembros; y en pocos documentos archivados de manera muy simple, es decir recopilados en algunas carpetas, tanto de la organización como de algunos de sus miembros. Su recuperación a través de la aplicación de cuestionarios y entrevistas logró identificar, capturar y organizar información valiosa, que al ser presentada tanto a los miembros del CIU, como a las organizaciones filiales desató hechos y procesos relevantes en la organización de lo que se da cuenta en este informe.

El proyecto tenía previsto intervenir en la recuperación de la información dentro de un plazo de 3 meses, sin embargo, este proceso de recuperación y el mismo conocimiento construido produjo en otros miembros de la organización, interés continuo por participar en el proceso. Esta manera de relacionarse con el proyecto y con mismo CIU se ha visto manifestado en nuevas aportaciones de documentos

y testimoniales, por lo que los resultados que se informan en este trabajo podrán verse enriquecidos en momentos futuros.

A continuación, se describe lo ocurrido, los resultados de esta primera parte describen los indicadores de la gestión del conocimiento suscitados durante el proceso.

Antecedentes

En el año 2010 partir de la lectura: “Centros Educativos, islas o nodos” (Gordó, 2010), nació la inquietud de hacer una analogía entre el CIU y los CEOR, partiendo de que los CEOR son una forma organizativa entre instituciones educativas que propicia el aprendizaje comunitario, son organizaciones con estructura flexible y que su principal objetivo es contribuir a la educación desde la interacción exitosa en la red.

Características fundamentales de los CEOR es que son organismos que centran la acción educativa en la red y hacen de ésta su “saber hacer”, esto es parte integral de su cultura. Su modelo organizativo está basado en las personas y su interacción, uno de sus activos intangibles son las relaciones entre sus miembros. La red da el soporte tecnológico y de vanguardia, tanto al interior de los centros como en las organizaciones que la componen. Un CEOR descentraliza las acciones educativas, cada nodo puede especializarse en aquello que mejor sabe hacer y encontrar en la colaboración la complementariedad. Son estructuras horizontales, poco jerarquizadas y con cierta autonomía en cada uno de sus nodos para poder realizar la división del trabajo y la comunicación. Son estructuras flexibles y en muchos casos pluridisciplinarios para poder realizar proyectos de trabajo. Son organizaciones con un alto sentido de compromiso que les permita compartir y aprender en red. Todas estas condiciones están presentes y son evidentes en la conformación y el funcionamiento del CIU.

Esta analogía se presentó a la organización haciendo un comparativo con lo ocurrido en el evento anual del CIU: “Construyendo una ciudad sustentable”, este evento que estuvo conformado por un programa académico, un evento social y un torneo deportivo. La universidad sede se hizo cargo de la logística, distribución y preparación de los espacios, otra de la organizaciones miembro coordinó las conferencias y los foros de discusión, una más de los servicios para el evento social, otro miembro del diseño de imagen, posters, reconocimientos e invitaciones, otra universidad del desarrollo del programa deportivo y de manera conjunta se buscó la participación de los estudiantes de todas las instituciones miembros y de los representantes de los organismos.

Confirmando así que el compromiso es la base del éxito de cualquier proyecto, es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la Institución a la que pertenece por lo tanto es directamente proporcional al grado de satisfacción personal y a los puntos de conexión entre los intereses personales y de la organización.

La reacción de los miembros del CIU ante la importancia de su organización, de cómo esta daba respuesta a modelos educativos de vanguardia, generó el interés por recuperar su historia y experiencias.

1.- Identificar al CIU como un organismo que responde a lineamientos de vanguardia, un CEOR, detona el interés por recuperar la historia, experiencias y aprendizajes del Consejo que se encontraban en la memoria individual de antiguos y nuevos miembros y en algunos documentos como Acta Constitutiva, reglamento de operación, dos imágenes, notas y minutas de las reuniones de trabajo, disgregados en archivos particulares y que fueron las fuentes de información para la creación del conocimiento organizacional.

Estos documentos y evidencias se encontraban dispersos, en posesión de antiguos y nuevos miembros que a partir de la motivación que produjo el reconocimiento de

su pertenencia al Consejo fueron localizados y se aportaron para su integración en el documento del que aquí se da cuenta. Canals (2003) indica: “Son activos del conocimiento las bases de datos o los documentos, pero también las capacidades concretas de los individuos, o las rutinas, o los procesos necesarios para el cumplimiento de tareas diversas.” (pág. 14)

La presentación al grupo de esta primera información recuperada propició el interés por continuar, de manera sistematizada a su localización y posterior almacenamiento. Es a partir de este momento que “un Miembro de la Comunidad recuerda tener 4 carpetas con los archivos del CIU, los localiza y me los facilita para su revisión” (Diario 14, primavera 2014, p.1) carpetas que contienen minutas, listas de asistencia, planes de estudio de las universidades miembro y los eventos realizados entre 1996 y 2001 más tarde otros dos miembros aportan también un par de carpetas con algunos datos sobre las reuniones del Consejo.

Se rescatan también dos conversaciones con antiguos miembros que ponen de manifiesto como el reconocimiento del CIU y el sentido de pertenencia está aún presente pero fragmentado y codificado. Dentro de una llamada telefónica con GSM:

“En la conversación al respecto de sus actividades recuerda que le he pedido me apoye en el tema de recuperar la historia del CIU, las actividades y personajes que por ahí han dejado huella, en esta ocasión lo entusiasma aún más la idea”. (Diario 1, primavera 2014, p.3)

En días posteriores me entrevisto con LLP y “De manera fortuita sale a relucir el tema del CIU, LLP participó de manera activa como fundador y durante casi 15 años, sus recuerdos y estima de la organización son muy vivos”. (Diario 5, primavera 2014, p.1).

Compartir estas experiencias con los nuevos miembros genera también este reconocimiento de la pertenencia, aprendizajes y valor de la organización. Como lo menciona Canals (2003) “Las personas son, obviamente, el elemento fundamental de toda organización, y aún más cuando se trata de conocimiento” (pág. 16). Antiguos y nuevos miembros del Consejo aportaron documentos, experiencias y conocimientos y en el proceso de su reconocimiento como tales se acrecentó la identidad, la unidad y la pertenencia.

Por su parte Nonaka (1994) enfatiza que los principales involucrados en el proceso de la creación del conocimiento organizacional son los miembros individuales de la organización y destaca el compromiso individual como principal componente para la formación de nuevo conocimiento. El proceso se produjo siempre de esta manera, cada que se lograba integrar algún dato o documento, este generaba mayor interés por conocer algo más, por lo tanto propiciaba nuevas búsquedas dentro de la memoria o de los archivos de los miembros. El trabajo colaborativo fue vital para la recuperación y posterior sistematización de la historia del CIU.

2.- Conducir un proceso de GC provocó el paso de la memoria individual a la memoria organizacional.

En antiguos y nuevos miembros existían recuerdos y evidencias de lo vivido dentro del CIU, el proceso de recuperación logró conjuntarlos no solo en un documento, sino convertirlos en el punto de referencia para la negociación de significados. Los miembros de la organización se refieren a ahora a su historia y celebran cumplir 20 años de gestión.

“De manera fortuita contacté mediante amigos comunes a uno de los miembros fundadores del CIU, MWC, comenté con un amigo la situación de que pudiéramos ser presentados vía redes sociales, lo logramos con éxito y le escribí comentando

el trabajo que se ha venido realizando sobre la recuperación y experiencias del CIU en sus 20 años de gestión lo logramos con éxito y le escribí.” (Diario 1, verano 2014, p.2)

La reflexión sobre el tiempo transcurrido de actividades de CIU, 20 años, ha sido un elemento relevante en la participación de antiguos y nuevos miembros para rescatar recuerdos y evidencias de lo vivido, un hecho significativo que genera referencia presente, un proceso de socialización por medio de la interacción entre los individuos de un equipo, compartiendo experiencias, logran la creación del conocimiento organizacional tal como lo refieren los autores de la Teoría del conocimiento organizacional.

3.- La recuperación y sistematización de los hechos y experiencias en 20 años de gestión del CIU forman ahora sus activos del conocimiento que presentados además de manera gráfica hacen explícita su historia.

El gráfico que se generó a manera de “línea de la vida” muestra la historia del CIU, pone a la vista los nombres y las acciones realizadas por el consejo.

“Recibo la llamada de LLP. En la que me comenta:

Ha leído los documentos que me enviaste con respecto al CIU, me manifiesta estar muy optimista, pero sobre todo motivado a participar...

La lectura lo llevó a recordar eventos y personas significativas.

Considera a la organización parte de su propio bagaje profesional y personal.”

(Diario 5, primavera 2014, p.3)

4.- Los activos del conocimiento presentados ya en diferentes formatos han generado que los miembros de la organización puedan referirse al pasado, presente y futuro del CIU

Esta intervención reporta lo ocurrido en el proceso de recuperación de datos y vivencias de los miembros del CIU, esta información conforma ahora los activos del conocimiento de la organización, los avances de están presentados en diferentes formatos, presentaciones que a su vez detonaron nueva información.

Se tienen ahora presentaciones en formato de Power Point con informes parciales de los avances y otros con la información completa del Consejo para ser presentada a organizaciones filiales y que conozcan lo que es el CIU.

“Presentación a la Academia Nacional de Arquitectura, Capítulo Guadalajara”

La Academia Nacional de Arquitectura, es un organismo institucional al cual se pertenece por invitación y es el resultado del reconocimiento de tus pares de tu trabajo profesional. Existen, Académicos de Número (la mayoría), Eméritos (es el grupo central) y Honorarios (quienes no son profesionales de arquitectura, pero han realizado trabajo relevante a favor de ella).

El Capítulo Guadalajara se conforma en este momento por 11 Emérito, 30 de Número y 3 Honorarios. La Misión de la Academia es: Conocer, reconocer y dar a conocer la buena Arquitectura.

Desde esta misión el contacto con la Universidades y primordial y en este caso el CIU, Consejo Inter Universitario ofrece un espacio único de contacto e interrelación.

Esta presentación se llevó a cabo en una sesión extraordinaria de trabajo a la que asistieron además de Académicos Eméritos y de Número del Capítulo Guadalajara,

Un Académico Emérito del Capítulo del Valle de México y ex Presidente Nacional de la organización

El primer objetivo de presentar el CIU ante ANA era establecer un vínculo de contacto” (Diario 2, verano 2014, p 1)

5.- La difusión de los activos del conocimiento del CIU ha sido base para la integración con otras organizaciones filiales que reconocen ahora el potencial de consejo. El diálogo sobre la recuperación y sistematización de los hechos y experiencias del CIU generaron aprendizaje e identidad en sus miembros tanto hacia el interior como al exterior de la organización.

El documento generado por la organización y su difusión ante otros organismos da muestra de una nueva dinámica, de más cohesión y fortaleza.

“Después de la presentación de un libro, asistí a una reunión social con un grupo de Arquitectos en lo que hay miembros de CMIC, CAEJ y UdG, algunos amigos o conocidos de hace tiempo y otros desconocidos para mí. Muy significativo encontrarme con preguntas como: ¿Qué está pasando en el CIU? ¿Qué estás haciendo?” (Diario 11, primavera 2014, p. 4)

Organizadores de eventos significativos para la Ciudad han visto en el CIU a una organización relevante para la organización y realización de sus proyectos: se llevó a cabo el Congreso: Jóvenes por la Ciudad, Ciudades Vivibles, organizado por la organización Foropolis A.C. con el aval del Gobierno Municipal de Guadalajara.

Este Congreso comenzó a gestarse en marzo del 2013 y en agosto del mismo año fue convocado el CIU a participar como parte del Comité organizador. De manera simultánea 4 de la Universidades Miembro del CIU fuimos convocados a participar

en el Comité Científico del evento, la función de éste fue gestionar el contenido Académico de Congreso definiendo las estrategias o líneas de acción, convocando a los ponentes magistrales y abriendo la convocatoria a participantes tanto nacionales como del resto de Latinoamérica y España. La ESARQ. estuvo incluida en este comité. Tanto el Comité científico como el organizador empezaron a sus trabajos desde el mes de agosto.

Los temas propuestos y la dinámica planteada por la organización Foropolis fueron, desde un principio muy significativos para el CIU ya que integraban la ocasiones hemos definido precisamente a los jóvenes, alumnos principalmente de nuestras escuelas y universidades como el foco de nuestro quehacer en la organización.

El trabajo realizado por el CIU en la organización del Congreso puso de manifiesto los conocimientos y las habilidades aprendidas: recursos de organización y programación de fechas, reparto de trabajo, designación de representantes para las distintas actividades, compromiso de participación y cumplimiento de tareas, solidaridad entre los miembros cubriendo tiempos de los compañeros que tenían algún inconveniente en los turnos fijados. Evidenciando así la conformación de un grupo que podría definirse como consolidado. “(Diario 10, primavera 2014, p 1 y 2)

La participación del CIU en este evento detonó el reconocimiento, por parte del gremio en general y del comité organizador en particular, del trabajo realizado, y puso de manifiesto el potencial del CIU.

6.- La pertenencia e identidad fortalecidas generaron la toma decisiones significativas sobre el CIU, sus documentos, dinámicas y visión de futuro.

El CIU cuenta ahora con un documento que contiene la historia y experiencias del Consejo a lo largo de 20 años de gestión, este documento y las presentaciones

realizadas a partir de los avances de la sistematización de la información se han convertido en un punto de enfoque, una referencia en torno a la cual se negocian significados y se agrega valor a la organización misma y a la pertenencia de cada uno de los representantes. Evidencia de esto se muestra en hechos particulares como la modificación de estatutos para clarificar y legitimar la elección de coordinador general o la postura de pertenencia y autonomía ante un eventual desinterés por parte de la organización sede:

“Ante la cancelación de nuestra reunión en la sede inicial se plantea el tema de que el CIU No es propiedad de la CMIC. Por demás significativo ver las posturas al respecto, los representantes están en una postura de defender la organización, que si bien todos coinciden fue gestada desde la CMIC, los mismos estatutos le dan cierta autonomía”. (Diario 4, primavera 2014, p 2)

“De manera inusual se confirman para mañana 3 reuniones con diferentes actores y temas, pero todas con respecto al Consejo Inter Universitario. Las reuniones de trabajo establecidas se llevan a cabo los viernes, cada 15 días, por mañana, de 8:30 a 10:00 am., en las instalaciones de la CMIC. En algunas ocasiones especiales hemos tenido reuniones itinerantes en los campus de la Universidades miembros.

Las reuniones concertadas para ...:

- 1.- Reunión en la CMIC a las 4:30 pm con el nuevo vicepresidente de Instituciones para plantear las nuevas políticas que tendrá la CMIC (Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción) frente al CIU.
- 2.- Reunión, a las 6:00 pm. de un grupo de Miembros del CIU para generar propuestas claras para el relevo del Coordinador General. Conformación de una planilla.

Este grupo está conformado por algunos de los Miembros que hasta ahora, y de manera informal, se han interesado por mis aportaciones respecto a recuperar la experiencia de aprendizaje del CIU.

3.- Reunión a las 7:30 pm. con los representantes de las Universidades ante el CIU para definir las planillas y estrategias para la elección del nuevo Coordinar General.” (Diario 1, primavera 2014, p5)

El capital intelectual, proviene de los individuos que conforman la organización, lo cual hace posible la creación de nuevos conceptos e ideas, y en este caso posibilita la apertura del Consejo a temas

7.- El CIU se identifica como un equipo de trabajo que comparte el mismo sistema y concurre para producir conocimiento organizacional desde las interrelaciones personales: una comunidad de práctica.

Un equipo de trabajo que comparte el mismo sistema y concurre para producir conocimiento organizacional desde las interrelaciones personales. Durante los casi 20 años de gestiones del CIU se ha transitado por diferentes etapas tanto dentro del mismo Consejo, de la organización que lo alberga, la CMIC; así como de cada una de las organizaciones miembro y de los representantes de las mismas, la capacidad de adaptación a estos cambios pone de manifiesto la capacidad sistémica de la organización y la convierte en innovadora y sostenible, prueba de ello es que ante un proceso de renovación del consejo directivo: “De manera inusual se confirman para mañana 3 reuniones con diferentes actores y temas pero todas con respecto al Consejo Inter Universitario” (Diario 1, primavera 2014, p.2), también ha demostrado su poder de adaptación ante las oportunidades:

“El CIU, ha venido realizando un gran evento anual inter universitario en que se conjuntamos una serie de actividades académicas que aborden los temas relevantes del momento y que fomente además la convivencia entre los alumnos de las diferentes universidades; este evento se lleva a cabo generalmente durante el tercer trimestre del año con la idea de integrarnos en los diferentes calendarios

escolares. En esta ocasión y dada la importancia del evento a que fuimos convocados como organización tomamos la decisión de adelantarlo para este mes de marzo. El evento es: Congreso Ciudades Vivibles, Guadalajara 2014”. (Diario 7, primavera 2014 p.2)

Es una organización capaz de generar grandes proyectos: “El trabajo realizado por el CIU en la organización del Congreso puso de manifiesto los conocimientos y las habilidades aprendidas: Recursos de organización y programación de fechas, reparto de trabajo, designación de representantes para las distintas actividades, compromiso de participación y cumplimiento de tareas, solidaridad entre los miembros cubriendo tiempos de los compañeros que tenían algún inconveniente en los turnos fijados. Evidenciando así la conformación de un grupo que podría definirse como consolidado”. (Diario 10, primavera 2014, p 1 y 2).

8.- La negociación de significados dentro del CIU abrió las posibilidades para discutir sobre las diferencias y similitudes de las organizaciones miembros más allá de cualquier esquema de competencia mercadológica y para integrar nuevos temas a la agenda de trabajo.

Se acepta de manera clara que cada una de las organizaciones miembro existe gracias a sus diferencias con las otras organizaciones y que al mismo tiempo es el CIU quien convoca a través de las coincidencias a favor de las aportaciones de la arquitectura y la ingeniería civil a la sociedad.

Si bien la finalidad inicial por la que nace el Consejo es conjuntar los recursos que propicien un mejor desempeño de la Ingeniería Civil y de la Arquitectura Mexicana, la negociación de significados a partir de la importancia de la organización, de sus logros y aprendizajes, ha ampliado este horizonte abordando ahora, con mayor ímpetu los temas del desarrollo urbano y los que tienen que ver que el sentido

profundo de la enseñanza superior más allá de los aspectos del desempeño. A partir de esto no solo se trabaja en la integración de los egresados de las universidades al mercado de la industria de la construcción, sino que se analiza ya, de forma profunda la responsabilidad de Consejo ante los temas del desarrollo urbano y el significado y el compromiso de educación superior de calidad.

4.2 Cuadernillo: El Consejo Inter Universitario. La recuperación de la historia y experiencia de una organización en red

En este apartado se presenta en formato de un pequeño cuadernillo, la información recuperada y sistematizada acerca de lo ocurrido a lo largo de los 20 años de gestiones del CIU, describe qué es el CIU, su analogía como un CEOR, quienes fueron sus fundadores, cuál es la dinámica de trabajo, los aprendizajes que se han generado basado en los testimonios de sus miembros y un gráfico en el que se visualizan las organizaciones miembros y sus representantes. Este cuadernillo representa el capital estructural generado como resultado de este proceso

El CIU, Consejo Inter Universitario

**La recuperación de la historia y
experiencia de una organización
en red.**

INDICE

I Qué es el Consejo Inter Universitario CIU

II El Consejo Inter Universitario CIU,
Un Centro Educativo de Organización
En Red CEOR

III La Fundación del CIU

IV Dinámicas, Actividades Aprendizajes y Testimonios del CIU

V El Patrimonio

I Qué es el Consejo Inter Universitario CIU

El Consejo Interuniversitario, CIU, es una institución agrupada en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, CMIC, delegación Jalisco, dotada de la capacidad representativa que le confieren los nombramientos de las instituciones de enseñanza superior ahí representadas. El consejo no tiene fines políticos, religiosos, ni lucrativos.

Esta red está conformada por directores de carrera, coordinadores académicos o de carrera o representantes con poder de toma de decisiones, líderes de cada una de las instituciones.

Para lograr la pertenencia se requiere ser una institución de educación superior oficialmente reconocida; un organismo social, intermedio legalmente constituido; o una institución gubernamental cuyo fin esencial y principal sea la educación o el fomento o desarrollo del hábitat, la construcción o el desarrollo urbano.

La finalidad del Consejo consiste en conjuntar los recursos administrativos, humanos, financieros y de logística, así como las diferencias ideológicas para que, junto con otros organismos sociales intermedios, se promuevan, desde el estado de Jalisco, las coyunturas académicas y/o profesionales que propicien un mejor desempeño de la Ingeniería Civil y de la Arquitectura Mexicana.

El Consejo tiene como misión contribuir al fortalecimiento científico y tecnológico de la Ingeniería y la Arquitectura mediante el impulso a la investigación, a la preparación de profesionales y técnicos de alto nivel y al desarrollo tecnológico de México.

Se rige por los siguientes principios:

Ser una institución filantrópica corporativa, con autonomía para definir sus funciones, programas y proyecto.

La Ingeniería y la Arquitectura a favor de la atención y solución de problemas de desarrollo del país.

Ser un vehículo para la identificación y el apoyo de programas de excelencia académica en la formación de recursos humanos, investigación y desarrollo tecnológico.

Ser un instrumento para canalizar recursos en beneficio de proyectos sociales sea de forma directa o a través de servicios sociales universitarios.

El Consejo constituirá un recurso institucional de promoción y de enlace, aunque podrá asumir la operación directa de programas o la ejecución de proyectos específicos, así como llevar a cabo misiones específicas o estudios de factibilidad acordes a sus principios y objetivos.

Entre sus objetivos está (a) establecer un fuerte lazo de comunicación interuniversitaria incluyendo en esta red a los otros organismos sociales intermedios y gubernamentales, (b) estrechar la comunicación entre las universidades del estado de Jalisco y la industria de la construcción para lograr profesionistas enfocados a este sector, (c) establecer mecanismos de colaboración para el campo de la investigación y la de formación técnica y profesional de los futuros empresarios de la construcción, y (d) estimular el programa de retorno del empresario de la construcción a la universidad mediante el intercambio de información, promover y realizar publicaciones.

II El Consejo Inter Universitario CIU, Un Centro Educativo de Organización En Red CEOR

De manera estratégica el CIU funciona como un CEOR un Centro Educativo de Organización en Red, una innovadora forma de organización en torno a proyectos educativos que generan interacción y aprendizaje entre diferentes instituciones comprometidas con los ámbitos educativo, empresarial, gremial, y gubernamental.

Su objetivo estratégico es contribuir, mediante la especialización, a obtener más eficacia y eficiencia en la empresa común: la Arquitectura y la Ingeniería Civil al servicio de la sociedad. Gestionar ciudadanos preparados y comprometidos socialmente con las causas del hábitat.

El CIU como CEOR propone un cambio cultural, acorde con la dinámica de la época, considerando que el sistema educativo, solo desde el aula, no puede dar respuesta a los retos de un mundo cambiante y cada vez más competitivo.

III La Fundación del CIU

El Consejo Inter Universitario CIU, se conforma en el año de 1995 siendo Presidente de la entonces, Cámara Nacional de la Industria de la Construcción (CNIC), hoy, Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC) el Ingeniero Isaac Bobry Radosh, siguiendo la idea fundamental de ser un punto de encuentro y un enlace entre los programas académicos de las universidades y la industria de la construcción pretendiendo que el proceso de integración entre las competencias adquiridas en el aula y el trabajo de campo en las empresas agrupadas en la cámara fuera más corto y sencillo.

El primer grupo lo conformó la propia CNIC, el grupo de Jóvenes empresarios de CNIC, 6 universidades y 5 organizaciones intermedias en carácter de miembros honorarios.

Las organizaciones firmantes fueron: CNIC Cámara Nacional de la Industria de Construcción; Jóvenes Empresarios de CNIC; Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO); UNIVA Universidad del Valle de Atemajac; UP Universidad Panamericana; UAG Universidad Autónoma de Guadalajara; ITESM Instituto tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

Los miembros honorarios que se sumaron, en ese mismo año, fueron: ICOMOS Consejo Internacional de Monumentos y Sitios; CAUEJ Colegio de Arquitectos Urbanistas del Estado de Jalisco, CAEJ Colegio de Arquitectos del Estado de Jalisco; CICEJ Colegio de Ingenieros Civiles del Estado de Jalisco y COMICJ Colegio Metropolitano de Ingenieros Civiles de Jalisco.

Firmaron el acta los siguientes miembros fundadores:

Ing. Javier Vargas Beal

Jefe del Departamento de Proyectos y Obra Civil del ITESO.

Arq. Juan Manuel Bravo Armejo

Vicepresidente de Instituciones de la Cámara de la Construcción

Ing. Sergio González López

Vicepresidente alterno de Instituciones de la Cámara de la Construcción

Arq. Carlos Petersen Farah

Jefe del Departamento del Hábitat del ITESO

Ing. Sergio Martínez Méndez

Gerente de Capacitación de CNIC

Ing. Eduardo Calderón Reynoso Secretario

Académico de la Universidad de Guadalajara

Arq. Jesús Hernández Padilla

Secretario Académico de la Universidad de Guadalajara

Arq. Guillermo Sandoval Madrigal

Jefe de Departamento de la Universidad de Guadalajara.

Arq. Salvador Parada Chávez

Jefe del Departamento de Diseño de la UNIVA

Arq. Joaquín Castillo Cárdenas

Coordinador Administrativo de la Facultad de Ingeniería de la UNIVA

Ing. Pedro González

Coordinador General de Ingeniería Civil de la Universidad Panamericana

Ing. Salvador Gómez Chávez

Coordinador de Ingeniería Civil de la Universidad Panamericana

Ing. Ramón Escutia Martín

Director del Consejo Consultivo de la Universidad Autónoma de Guadalajara

Ing. Miguel Parra Mena

Director de la Escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Autónoma de Guadalajara.

Lic. Edgar Ramírez Solís

Director de Extensión Académica del ITESM

Arq. Raúl Mendoza Rivera

Director del Centro de Diseño de la Universidad Autónoma de Guadalajara

Ing. César Agustín Delgadillo

De Jóvenes Empresarios

IV Dinámica, aprendizajes y testimonios del CIU

El Consejo Inter Universitario CIU actualmente está conformado por 10 universidades miembros, todos profesionales de las carreras de Arquitectura e Ingeniería Civil que ejercen cargos de liderazgo dentro de sus organizaciones de origen como directores o coordinadores de área o de carrera; además por los representantes del sector empresarial, gremial y gubernamental.

Desde su fundación, el grupo sesiona de manera formal cada dos semanas en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), aunque también mantiene reuniones extraordinarias itinerantes en los campus de las diferentes Instituciones miembro.

A partir de 2011 se cuenta con dos espacios virtuales en redes sociales, uno de carácter privado mediante el cual se mantiene el contacto y se coloca información acerca de las reuniones y actividades y otro, de carácter público, que funciona como instrumento de comunicación con la comunidad.

El CIU ha llevado a cabo diversas actividades y se ha regido por diferentes dinámicas de trabajo a lo largo de estos 20 años; de manera especial participa en la Construxpo, el evento anual y más significativo de la CMIC y celebra un evento interuniversitario, también de manera anual.

A continuación, se detallan aspectos relevantes relativos a la dinámica del CIU

1. Durante los primeros años, por lo menos en los tres iniciales, había el rigor de asentar la asistencia de participantes señalando en todos los casos si asistió, faltó, justificó su inasistencia o fue suplido. Esta dinámica de registro de participación se pierde en algún momento de la historia de CIU y es recuperada nuevamente hacia su vigésimo aniversario.
2. Los acuerdos, avances de los proyectos y las actividades han sido registrados en minutas de las reuniones a lo largo de los 20 años, sin embargo los miembros tienen acceso a las minutas de los primeros cuatro años de la fundación del CIU y los últimos tres.

- 3.- En la primera etapa se acostumbró a entregar para conocimiento del consejo y su posterior archivo, los planes académicos de las carreras de cada universidad.
- 4.- También se acostumbraba archivar folletos, cartas e invitaciones generadas por cada una de la universidad miembro y de otras organizaciones colaboradoras o afines al CIU.
- 5.- En mayo de 1997 se acuerda una exposición de escuelas de Arquitectura Canadienses a través de un convenio con el Colegio de Arquitectos del Estado de Jalisco presidido entonces por el Arq. Jorge Camberos Garibi.
- 6.- Según minuta del 8 de agosto de 1997, se decide realizar un evento en el mes de Marzo de 1998 "Vía satélite" con la empresa japonesa JICA y mediante relaciones entabladas desde la UAG a través de su centro de estudios asiáticos.
- 7.- De manera sobresaliente existe un oficio en el que el Arq. Jesús Hernández Padilla convoca al CIU a conformarse en Consejo Consultivo y de esa manera poder, como órgano colegiado y a través de diferentes vocalías y comisiones, formar parte de las diferentes Mesas de trabajo, Consejo y Comités para el desarrollo Urbano, Construcción y Vivienda del estado de Jalisco. Para conformar este esquema sería necesario hacer algunos cambios al reglamento lo que definiría que las vocalías y representaciones quedarán a título de los miembros como representantes del CIU, no como representantes de cada una de las organizaciones.
- 8.- En Octubre del año 2000 se propone un primer evento interuniversitario itinerante que tendrá como sede inicial la Expo Guadalajara.
- 9.- Hay documentos que ponen en evidencia los contactos existentes entre el CIU, la UAM, Universidad Autónoma Metropolitana y los Consulados acreditados en la ciudad de Guadalajara para gestionar comunicación y colaboración entre las organizaciones.
- 10.- La organización ha aprendido a manejar la diversidad de calendarios de las instituciones que la componen, para identificar desde ahí las fechas propicias para la realización de eventos, a identificar el potencial de las organizaciones y los miembros para repartir el trabajo, a visualizar temas de interés y oportunidades de eventos que den respuesta a las problemáticas del momento.

M. Arq. Alfredo Ambríz Tapia

El Consejo Interuniversitario de la Industria de la Construcción (CIU) es un organismo que, como se señala en sus Estatutos: “busca contribuir al fortalecimiento científico y tecnológico de la ingeniería y arquitectura mediante el impulso a la investigación, a la preparación de profesionales y técnicos de alto nivel y al desarrollo tecnológico de México”.

El CIU puede considerarse un “Centro Educativo de Organización en Red”, pues en sus casi veinte años de existencia ha logrado consolidarse como el mejor medio para la comunicación y el trabajo conjunto de pares universitarios en el campo de la construcción. Muchas de las actividades realizadas han sido posibles solamente por su existencia, pues se ha vuelto el medio más propicio para agilizar la comunicación, favorecer la vinculación entre las instituciones integradas y la creación de redes profesionales y lazos personales entre sus representantes.

Cuando el CIU se formó, la comunicación entre las Instituciones participantes era escasa y marcada por las diferencias entre sus propuestas acerca de la formación de arquitectos e ingenieros civiles. La CMIC tuvo la visión para crear este organismo que, aunque ha sido cobijado siempre por la Cámara, es independiente y de enfoque universitario. Se ha mantenido ajeno a temas políticos y de ambiciones personales, buscando siempre el trabajo desinteresado y comprometido de sus miembros.

En lo personal, habiendo estado presente desde sus primeros años, siento orgullo por el profesionalismo y ética que han mostrado siempre sus miembros. Para todos ha sido siempre una labor que, aunque adicional a sus compromisos institucionales, se vuelve prioritaria por la identificación colectiva con los valores que el CIU representa. Nadie tiene ninguna obligación o responsabilidad directa ante alguna autoridad, pues la figura de liderazgo ha sido siempre de “coordinación”; se trata solamente de un “primo entre pares”.

Hoy podemos decir que el principal patrimonio del CIU está en su trayectoria y sus frutos. En las relaciones de amistad que han florecido entre sus miembros y la solidaridad que se ha hecho patente ante cada cambio en el camino. Es un ejemplo para otras organizaciones que busquen canalizar esta experiencia en otros contextos profesionales u otras latitudes, siempre y cuando podamos siempre ser conscientes de su trascendencia y su permanente potencial para los protagonistas del ámbito de la construcción y la educación en Jalisco.

Arq. Alejandro Barraza

El CIU es un lugar de Encuentro y participación de las Universidades que cuentan con las carreras de Arquitectura, Ingeniería Civil y Urbanismo con el Sector de la Construcción.

Es una oportunidad de vinculación y aprendizaje de los temas de la Arquitectura, el Desarrollo Urbano y la Ingeniería.

Los beneficios que ha traído a mi organización son el Capital del Conocimiento y el valor del trabajo Colaborativo.

Ing. Lorena Margarita Limón González

El Consejo Inter Universitario ha estado cumpliendo cabalmente la misión para la que fue conformado: contribuir al fortalecimiento científico y tecnológico de la Ingeniería y la Arquitectura mediante el impulso a la investigación, a la preparación de profesionales y técnicos de alto nivel y al desarrollo tecnológico de México.

Reconocemos la loable misión que han ejercido sus integrantes conformando una red profesional participativa que ha impulsado a la Ingeniería, Arquitectura y diseño de nuestro estado de Jalisco.

Ing. Gil Humberto Ochoa González

El CIU es un espacio de colaboración y difusión con el potencial de incidir en la preparación de los estudiantes de las carreras de ingeniería civil y arquitectura, en un nivel más profundo podría incidir también en las políticas públicas.

El CIU brinda la oportunidad de generar redes y de involucrarse en los temas de impacto para la sociedad y la ciudad.

Uno de sus beneficios es haber podido ser faro para que alumnos y profesores participen en eventos fuera de su organización.



CONSEJO INTERUNIVERSITARIO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION EN JALISCO

...

5º EVENTO ITINERANTE

"TENDENCIA Y PROSPECTIVA DE LA CONSTRUCCIÓN"

Campus UNIVA, Av. Tepeyac #4800, Salón de Usos Múltiples Dr. Burton Grossman
Viernes 15 de Octubre '99

1. OBJETIVO:

Fortalecer la preparación de los alumnos de las carreras de Ingeniería Civil y Arquitectura mediante el conocimiento y el análisis del diseño curricular en especial del diagnóstico de las necesidades del ejercicio profesional de la industria de la construcción.

2. METODOLOGÍA:

- 2.1 Conocer mediante una ponencia los principios del diseño curricular y el diagnóstico de necesidades a atender por un programa de estudios.
- 2.2 Conocer por medio de un panel con empresarios de la industria de la construcción los requisitos que deberán cubrir los profesionistas en esta área.
- 2.3 Entablar en mesas de trabajo un diálogo con los empresarios.

3. PROGRAMA:

VIERNES 15 DE OCTUBRE DE 1999

--	--



Ing. Mario Federico Flores Miranda

Es CIU es un consejo que integra a diferentes instituciones con carreras afines.

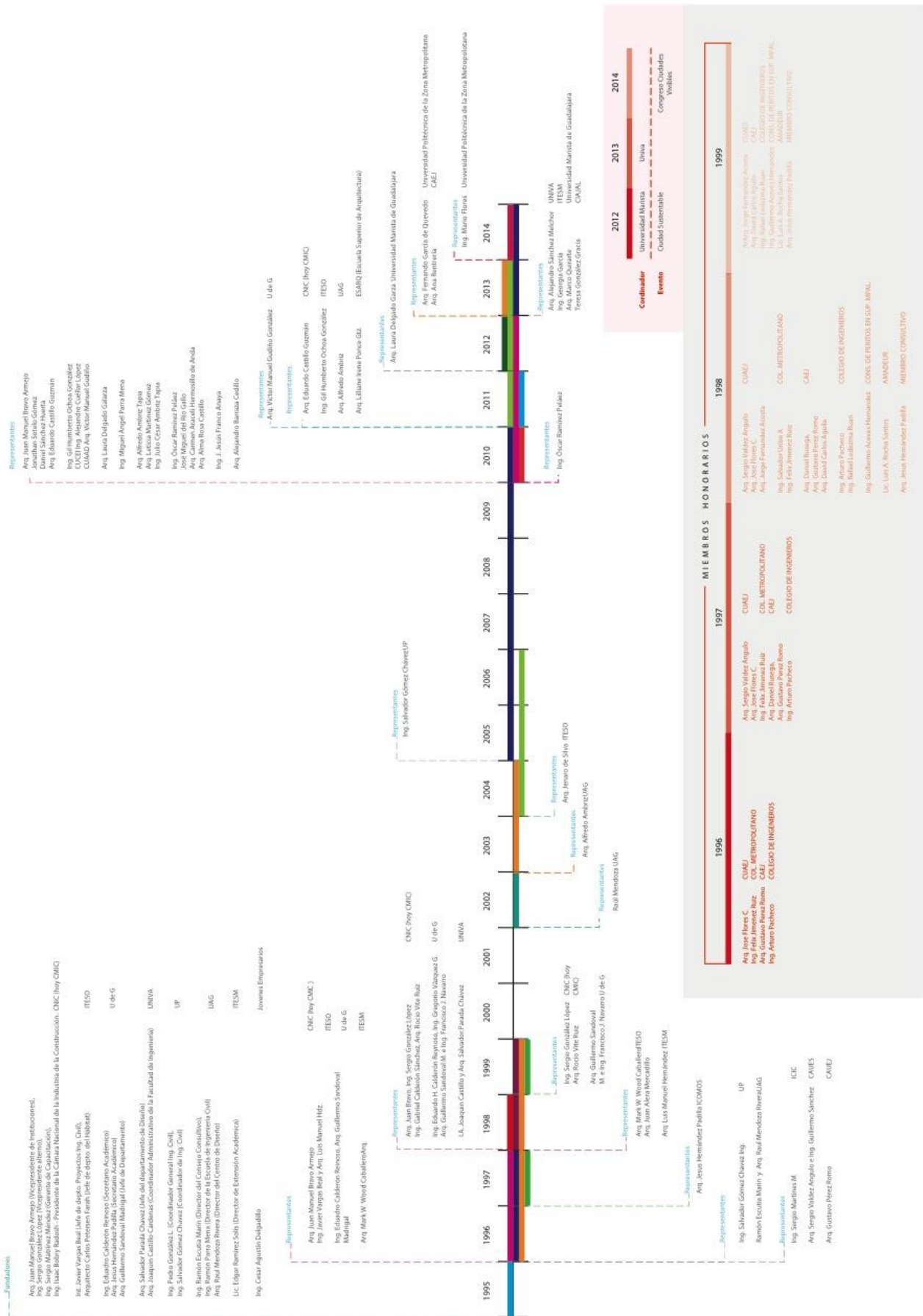
Me ha brindado la oportunidad de conocer a compañeros de otras instituciones interesados en mejorar la calidad de nuestros estudiantes. Entre sus beneficios está que permite a nuestros alumnos relacionarse con compañeros de otras instituciones.

Ing. Arq. Carlos Romero S.

El CIU es un lugar de encuentro donde se concentra el conocimiento del sector de la construcción.

La mayor oportunidad que me ha abierto es la vinculación entre instituciones. Un gran beneficio es la comunicación con el área formal del saber, las universidades.

El gráfico que a continuación se presenta se contiene, a manera de línea del tiempo, los nombres de las instituciones miembros del CIU y de sus representantes a lo largo de sus primeros 20 años.



V El Patrimonio

El CIU, Consejo Interuniversitario, cumple 20 años de gestión, ver a su pasado y recuperar la historia y experiencias de una organización en red ha logrado que se reconozca su patrimonio y ha puesto en valor su identidad presente.

El Patrimonio es el conjunto de bienes que hemos recibido de nuestros antecesores, y que son los testigos de las relaciones, actividades y aprendizajes de la organización.

El Patrimonio de la organización se encontraba disperso entre algunos archivos y la memoria de antiguos y nuevos miembros y no estaba sistematizado, este documento ha permitido recuperarlo y consolidarlo, su preservación es ahora cimiento y responsabilidad de la organización. Es el testimonio de lo que ha sido para así saber lo que es, poder continuar y mirar al futuro.

CONCLUSIONES

La gestión del Conocimiento es una disciplina que genera conocimiento desde y para las organizaciones. Es poner la mirada en la comunidad, en sus buenas prácticas, en sus debilidades y fortalezas para realizar proyectos de mejora, de continuidad, de difusión. En caso que se reporta, el CIU, la participación de las organizaciones miembro da significado a la pertenecía al grupo y abre las posibilidades de aprendizaje que tenemos como miembros.

Durante este proceso de intervención la organización adquirió la visión clara de ser un consejo de 14 organizaciones funcionando en una red, para comunicarnos, para aprender. Se identifica como una Comunidad de práctica que se reúne y comparte sus diferencias e identificar sus coincidencias.

La intervención del proyecto de recuperación de la historia y experiencias del CIU favoreció la discusión dentro de las organizaciones universitarias sobre el sentido la educación superior: Una institución de enseñanza superior genera y fomenta innovación, proyectos, ideas; reparar ciudadanos reflexivos, que se arriesguen al cambio, que tomen riesgos, más allá de organizaciones que capacitan para el trabajo. El CIU asumió esta postura, la cual nos unifica.

El trabajo realizado con la recuperación de la historia y experiencias el CIU en sus primeros 20 años de gestión se ha vuelto una referencia para el mismo, de manera interna, entre sus miembros y en otras organizaciones que recurren al trabajo realizado para incluirlo en otras propuestas.

Proyectos educativos generados desde un proceso de Gestión del Conocimiento podrían convertirse en ese cambio de mentalidad, de cultura, que nuestro necesita, ponderando aspectos como la visión compartida y el compromiso, verdaderas armas del progreso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gordó, G. (2010) Centros Educativos ¿Islas o nodos? Los Centros Educativos como Organizaciones Red. Grao. Barcelona: 2010.
- Marzano, R.J., Pickering, D.J., (2005). Dimensiones del aprendizaje: manual para el maestro ITESO (Ed). Guadalajara: ITESO.
- Nonaka, I. (1994). Una Teoría Dinámica de Creación de Conocimiento Organizacional. Organization Science, 5(1), 1-42.
- Ortiz Cantú, S, y Ruiz Sahagún, A. (2009) Gestión del conocimiento de segunda generación: Modelo de Firestone y Mc Elroy. Guadalajara: ITESO.
- Senge, P. (2005). La quinta disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Buenos Aires: Granica
- Wenger, E. (2001). Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad. Barcelona: Paidós.